

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“PENGARUH KEWIBAWAAN PIMPINAN DAN ORGANIZATION CITIZIENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA SURABAYA”**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Progdi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Tri Kartika P, MSi, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat dan segalanya.
7. Semua pihak yang ikut membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah disajikan masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surabaya, Oktober 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>11</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. Landasan Teori .....	12
2.2.1. Pengertian dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	12
2.2.2. Definisi Kepemimpinan.....	13
2.2.3. Teori-Teori Kepemimpinan.....	16
2.2.4. Pengertian dan Kepemimpinan dan Kewibawaan Pimpinan....	19
2.2.5. Teori Kewibawaan Pimpinan .....	21
2.2.6. Pengertian dan Peran Organization Citizenship Behavior (OCB).....	24

2.2.7. Indikator OCB .....	26
2.2.8. Kinerja .....	27
2.2.8.1. Pengertian Kinerja .....	27
2.2.8.2. Pengertian Penilaian Kinerja .....	28
2.2.8.3. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja .....	29
2.2.8.4. Pihak Yang Melakukan Penilaian.....	30
2.2.8.5. Kegunaan Penilaian Kinerja .....	31
2.2.9. Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.2.10. Pengaruh Kewibawaan pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.3. Kerangka Konseptual .....	36
2.4. Hipotesis .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	40
3.3 Jenis Data dan Sumber Data .....	42
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	43
3.4.1. Uji Normalitas dan Linieritas .....	43
3.4.2. Evaluasi Outliers.....	44
3.4.3. Deteksi Multicollinearity dan Singularity .....	46
3.4.4. Uji Validitas .....	46
3.4.5. Uji Reliabilitas .....	47

3.4.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan kausal.....	48
3.4.7. Evaluasi Model .....	48
3.4.8. Evaluasi Goodgness of Fit .....	50

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	54
4.1.1. Sejarah singkat Perusahaan.....	54
4.1.2. Tujuan Perusahaan .....	54
4.1.3. Lokasi Perusahaan .....	55
4.1.4. Struktur Organisasi .....	56
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	57
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	57
4.2.2. Uji Outlier Multivariate .....	62
4.2.3. Uji Reliabilitas .....	63
4.2.4. Uji Validitas .....	64
4.2.5. Uji Construct Reliability dan Variance Extracted .....	64
4.2.6. Uji Normalitas .....	66
4.2.7. Evaluasi Model One-Steep Approach to SEM .....	67
4.2.8. Uji Kausalitas .....	69
4.3. Hasil Uji Pengujian Hipotesis .....	69
4.4. Pembahasan.....	70

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
5.1. Kesimpulan .....	72
5.2. Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Proentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu .....	6
Tabel 1.2. Data Anggaran Laba PT. Purnama Indonesia Tahun 2006-2009 ....	7
Tabel 3.1. Goodness of Fit Index .....	50
Tabel 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Identitas Responden Menurut Umur .....	58
Tabel 4.3 Identitas Responden Menurut Pendidikan .....	58
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kewibawaan Pimpinan (X1) .....	59
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel OCB (X2) ..	60
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
Tabel 4.7. Hasil Uji Outlier Multivariate .....	62
Tabel 4.8. Pengujian Reliability Consistency Internal.....	63
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.10. Construct Reliability & Variance Extrated .....	65
Tabel 4.11. Assessment of Normality .....	66
Tabel 4.12. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeces .....	68
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeces .....	69
Tabel 4.14. Data Uji Kausalitas .....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1: Model Pengukuran dan Struktural .....	67
Gambar 4.2: Model Pengukuran dan Struktural .....	68



**PENGARUH KEWIBAWAAN PIMPINAN DAN ORGANIZATION  
CITIZIENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PURNAMA INDONESIA  
SURABAYA**

**Ahmad Ahadin Fanani**

**ABSTRAK**

Kemampuan dalam kinerja karyawan tidak terlepas dari kemampuan para pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan memahami apa yang diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan. Idealnya adalah orang - orang yang tidak hanya mampu memberikan perintah, tapi juga orang-orang yang mampu mengerti situasi dan kondisi para karyawannya. Sehingga kinerja dapat meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya atau paling tidak dalam keadaan stagnasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Untuk menganalisis pengaruh kewibawaan pimpinan dan OCB karyawan pada PT. Purnama Indonesia dan untuk menganalisis pengaruh OCB karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia.

Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Purnama Indonesia. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM).

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut : Kewibawaan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia. OCB karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia.

**Keywords :** *kewibawaan pimpinan, OCB karyawan, kinerja karyawan*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dewasa ini usaha berkembang cukup pesat makin tahun makin meningkat. Seperti kita ketahui kebutuhan manusia itu tidak terbatas, apabila sudah dipenuhi kebutuhan yang satu maka akan timbul kebutuhan yang lain. Begitu pula dengan keinginan manusia terutama kebutuhan sehari-hari (Alma, 2000:268).

Setiap perusahaan didirikan pasti untuk mencapai tujuannya, dimana tujuan tersebut dapat berjalan dan berhasil dengan adanya sumber daya antara lain : sumber daya bahan baku, sumber daya mesin, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah yang sangat penting, karena memegang peranan dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Segala bentuk usaha akhirnya bermuara dari suatu gerak manusia oleh manusia dan untuk manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan (manajer) perlu memahami sifat dan perilaku karyawan yang ada dalam perusahaan, agar dapat meningkatkan semangat serta gairah kerja, sehingga pada akhirnya berdampak positif bagi perusahaan.

Berkembangnya peranan tersebut sebagai faktor produksi dirasakan sangatlah penting, karena manusialah nakhoda dari segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi. Semua tujuan dapat tercapai dengan kerja dan usaha yang

terkombinasi dan terintegrasi dari setiap individu yang ada dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini, kinerja dipandang perlu dalam organisasi perusahaan karena dapat menentukan hidup dan matinya suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat berdampak positif bila terdapat campur tangan pihak pimpinan (manajer), sehingga stress dapat ditanggulangi atau sebagai senjata dalam mendongkrak kinerja karyawan dan komitmen karyawan menjadi investasi perusahaan.

Setiap pemimpin atau manajer dituntut untuk adapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan dengan cara bekerjasama dengan para karyawannya. Ketika bekerjasama dengan bawahannya, seorang pemimpin akan menggunakan kemampuan manajerialnya semaksimal mungkin. Perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang dapat mengakibatkan bahwahan menjadi tidak inovatif dan kreatif. (Koesmono, 2007:48)

Kemampuan dalam kinerja karyawan tidak terlepas dari kemampuan para pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan memahami apa yang diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan. Idealnya adalah orang - orang yang tidak hanya mampu memberikan perintah, tapi juga orang-orang yang mampu mengerti situasi dan kondisi para karyawannya. Sehingga kinerja dapat meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya atau paling tidak dalam keadaan stagnasi.

Jones, Kahanar (1999:21) dalam Koesmono (2007) menyatakan bahwa berargumentasi bahwa para manajer harus dapat mengarahkan karyawan yang tidak produktif menjadi kreatif dan apabila dapat melaksanakan akan mendapatkan penghargaan dari karyanya. Namun dalam menjalankan tugas seorang pemimpin berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan.

Dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Karir seseorang tidak hanya tergantung pada diri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seseorang dimungkinkan adanya hambatan karir dalam menjalankan kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam menjalankan tugasnya.

Pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu intitusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau tempat orang kerja menjadi rumah kedua bagi seseorang karena dari tempat kerja yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi (Koesmono, 2007 :52).

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kepemimpinan mencakup aspek kemampuan menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang berada di dalam lingkungan kepemimpinan seorang pemimpin melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Banyak model kepemimpinan yang berlandaskan konsepsi kekuasaan semata yang diterapkan dalam banyak organisasi terbukti gagal mengemban misinya karena kurangnya pendekatan terhadap aspek manusia. Hal ini bisa terjadi karena pada dasarnya seorang pemimpin bukan saja personifikasi aspirasi dan kepentingan bawahannya, tetapi karyawan adalah juga orang yang mampu secara terus menerus menganalisis perkembangan situasi, baik internal maupun eksternal, mengembangkan berbagai alternative pemecahan dan memilih prioritas terbaik untuk kemudian dijabarkan dalam tindakan nyata.

Kepemimpinan sendiri dapat diberi batasan sebagai suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi atau mengajak seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi kepemimpinan berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (*task function*) dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya (*relationship function*) untuk diarahkan pada tujuan organisasi.

Disamping kemampuannya melaksanakan peran tersebut, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki berbagai sifat positif agar menyesuaikan dirinya dengan berbagai keadaan, sehingga memungkinkan dirinya

memperoleh keuntungan dari berbagai sifat ini untuk menjalankan kepemimpinannya. Sifat-sifat positif tersebut diantaranya keinginan untuk menerima tanggung jawab, kemampuan untuk bisa *perceptive* dan obyektif, kemampuan untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk menentukan skala prioritas. Keterampilan yang digunakan oleh pemimpin atau manajer untuk menggunakan berbagai jenis kekuasaan menentukan efektifitas mereka dalam mempengaruhi bawahan. Dalam bukunya Timpe (1991: 71) bahwa kebanyakan riset mengenai kepemimpinan belum banyak riset mengenai hubungan antara kekuasaan pemimpin dan efektifitasnya.

PT. Purnama Indonesia merupakan badan usaha yang bergerak dibidang kontraktor listrik dan pengadaan proyek PLN. Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh banyaknya pekerjaan yang tidak tepat waktu, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan bagi perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut juga berakibat pada ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Dari data yang diperoleh selama bulan agustus 2009 sampai desember 2009 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Proentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu**

bulan	Jumlah pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Prosentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
Agustus	212	193	19	8,96
September	243	210	33	13,58
Oktober	298	242	56	18,79
November	389	344	45	11,56
Desember	386	337	49	12,69

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1, dapat diuraikan bahwa pada bulan agustus jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 8,96%. Untuk bulan september jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13,58%. Pada bulan oktober jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 56 atau 18,79%. Sedangkan bulan november jumlah pekerjaan sebesar 398 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 344 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 45 atau 11,56%. Demikian juga pada bulan desember jumlah pekerjaan sebesar 386 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 337 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 49 atau 12,69%.

Dari data diatas terlihat bahwa masih tingginya jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang masih rendah. Terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya kewibawaan pimpinan dan OCB dalam perusahaan.

Tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawan yang baik adalah untuk menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari realisasi laba perusahaan yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut. Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi sampel adalah PT. Purnama Indonesia, data Anggaran Laba setelah pajak dalam empat tahun terakhir PT. Purnama Indonesia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Data Anggaran Laba PT. Purnama Indonesia Tahun 2006-2009**

THN	TARGET	REALISASI	PERBANDINGAN	KET.
2006	1.401.922.000	1.244.713.000	157.209.000	Defisit
2007	2.047.876.000	975.274.000	1.072.602.000	Defisit
2008	4.498.462.000	1.035.971.000	3.462.491.000	Defisit
2009	2.095.100.000	2.008.695.000	286.405.000	Defisit

Sumber : PT. Purnama Indonesia

Selain itu juga didapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan karyawannya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, keadaan ini berpengaruh



terhadap prestasi kerja karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya karir yang dicita-citakan. Dehingga keterikatan karyawan terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang mempunyai keikatan yang tinggi terhadap perusahaan berkurang. Keadaan ini membuat kemauan karyawan untuk melakukan aktivitas pokoknya tanpa mengharapkan imbalan secara nyata dapat terwujud (OCB).

Menurut Maemunah (2006 : 50) OCB merupakan perilaku yang sangat mendukung performa kerja melalui peningkatan kondisi iklim dan lingkungan sosial serta psikologis kerja. Pimpinan mampu memotivasi karyawan agar mampu menginternalisasi dan memprioritaskan sejumlah factor yang penting bagi pencapaian kepeningan individu. Pekerja yang secara intrinsik termotivasi untuk memenuhi atau mencapai visi kolektif dalam organisasi tanpa mengharapkan imbalan dalam jangka pendek akan secara sukarela memberikan kontribusi dalam usaha-usaha pencapaian sasaran bersama walaupun hal tersebut tidak termasuk dalam tugas tanggung jawab formalnya. Pekerja yang memiliki OCB ini bersedia memberikan kontribusi di luar tanggung jawab formalnya karena mereka merasakan manfaat pribadi atau konsep diri mereka akan meningkat melalui kontribusi tersebut, dan akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kewibawaan pimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Organisasi pada umumnya harus percaya untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada

dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku” karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in- role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan Organizational Citizenship Behaviour.

Berpijak pada fenomena yang terjadi di perusahaan, maka peneliti mencoba mencari solusi dari permasalahan tersebut dengan menerapkan teori atau ilmu yang diperoleh dengan mengemukakan dalam karya tulis skripsi yang berjudul : **“PENGARUH KEWIBAWAAN PIMPINAN DAN ORGANIZATION CITIZIENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA SURABAYA“**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah

- a. Apakah kewibawaan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia ?
- b. Apakah OCB karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a Untuk menganalisis pengaruh kewibawaan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia
- b Untuk menganalisis pengaruh OCB karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1 Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kewibawaan pimpinan, OCB karyawan dan kinerja karyawan.

- 2 Bagi universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini.